

sehingga hasil penelitian dapat menghasilkan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, Syafruddin, 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Amstrong, Michael, 1994. Manajemen Sumberdaya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2004, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.

- As'ad Moh.2003, Kepemimpinan efektif dalam Organisasi: Suatu pendekatan Psikologik, Liberty. Yogyakarta.
- Bass B, Waldman, D.A., Avolio, B.J and Bebb, M. 2002. Transformational Leadership and The Falling Dominoes Effect, Group & Organization Studies.
- Bass B, dan Avolio, B.J. 2004. Improving Leadership Effectiveness through Transformational Leadership, California, USA 7 Sage.
- Bass B, 2005. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York : The free Press.
- Bennis, Warren G & Robert Townsend. 1998. Reinventing Leadership: Menciptakan Kembali Kepemimpinan. (Terjemahan). Batam: Inter Aksara, Jakarta.
- Bernardian, H. John and Joyce, E.A. Russel, 1993. Human Pesources Management
- Bernard M. Bass; & Bruce J. Avolio, 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership, journal of Applied Psychology VOL.88, no. 2,207-218.
- Berry, L.M. and Houston, J.P.1993. Psychology at Work An Intuduction to industrial and Organizational Psychology, New York : McGraw – Hill International
- Bersona, Yair & Avolio, Bruce. J. 2004. TransformationalLeadership and The Dissemination Of Organizatonal Goals : A Case Study Of a Telecommunication Firm.
- Burns, J.M. 1978. Kepemimpinan. New York : Harper Row.
- Burns, James MacGregor. 1998. Transactional and Transformational Leadership, In Hickman. Gill Robinson, Editor Leading Organizations; Perspectives for a New era, Sage Publications, London.
- Brown, F. William, Bryant, Scott E. & Reilley, Michael D. 2006. Does Emotional Intelligence-as Measured by the EQI-Influence Ke Transformational Leadership and/or Desirable Outcomes? Leadership & Organizational Development Journal.
- Bryant, Coralie and Louise G White, 1982. Managing Development in The Third World, Westview Press, Colorado.

- Bryman, A. 2006. Leadership In Organizations, in Clagg, S.P., Hardy, C and Nord, W.R. (Eds). Handbook of Organizations Studies, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Butler, John K. et. al. 1999. Transformation Leadership, Upward Trust and Satisfaction in Self managed Work Teams”, Organization Development Journal, Vol. 17, p. 13-16
- Cannella, A.A. & Monroe, M. J. 2002. Contrasting Perspectives on Strategic Leaders: Toward A More Realistic View of Top Managers. Journal.
- Carnegie, Dale. 2005. Merai Kewibawaan & Kekuasaan, Delapratasa, Jakarta
- Conger, A.J. and R.N. Kanungo ,1991. Charismatic Leadership in Organization; Perceived Behavioral Atrributes and Their Measurement, Journal of Organizational Behaviour
- David, Hunger J. And Weheelen Thomas L, 2002. Strategic Management and Businnes Policy, 4 th Edition. Addison Wesley Publishing Company, New York.
- Dormeyer, 2003. A study about leadership style and the organization a climate at the Swedish civil Aviation administration in malmo Sturup, South Asian Journal Of Management, July-September.
- Dwiyanto, Agus, 2002. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Emmerij, Louis, 1994. Decentralization The Territorial Dimensions of the State, Sage Publication, London.
- Fattah, N. 2000. Landasan Manajemen Pendidikan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung,
- Ferdinand Augusty, 2005, Structural Equation Modeling, Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister Dan Disertai Doktor, Semarang, BP UNDIP.
- George J. & Jones G, 2002. Organizational Behaviour (3 ed) Prentice Hall. Inc.
- Gibson, James L, 1997. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Binaputera Aksara, Jakarta
- Griffin, Ricky W, 1998. Management, Boston : Mifflin
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hair, Joseph F, Willam C. Balck, Barry J. Babin, and Ronald L. Tatham, 2006. Multivariate Data Analysis, Sixth Edition, New Jersey: Pearson Education, Inc

- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, Hani T, 2003. Manajemen Sumberdaya Personalia Dan Sumberdaya Manusia, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya *Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul & Blanchard Ken. 1982. Manajemen Perilaku Organisasi. (Terjemahan: Agus Dharma) . Erlangga. Jakarta.
- Hunt, R.G. 2004. "Tranformational/Charismatic of the Field : an Historical , Suad Essay", *Leadership Quarterly*.
- Iis Torisa Utami , 2004 ,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Trade Servistama Indonesia Tangerang.
- Indrafahrudin, R, Soekarto, 2006. Bagaimana Memimpin Yang Efektif, Ghalia, Indonesia.
- Irina Aurama, 2006. Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Laissez Fire Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Staf Puskesmas Di Kabupaten Bekasi.
- John D. Politis, 2004 "Transformational and Transactional Leadership Predictors of the Stimulant Determinants to Creativity in Organizational Work Environtments".
- Joong Ho Ahn, 2005. Transformational Leadirship Performance : Anaysis Using Structural Equational Modeling. *Journal Of Applied by BK21 University Educational Reform Fund of SNU*
- Keating, Charles J . 1986. Kepemimpinan , Teori dan Pengembangannya. (Terjemahan) . Kanisius, Yogyakarta
- Keller, L.F. 2003. Public Administration as Management. Dalam *Ensiklopedia of Public Administration and Public Policy*, edited by Jack Rabbin, New York : Marcell Dekker, Inc. Hal 997-1002.
- Komaruddin, Kohar, 2001. Manajemen Tenaga Kerja, Aksara Baru, Jakarta

- Koontz, Cyril O' Donnell, Heinz Wehrich, 1990. Manajemen, Edisi Kedelapan, jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Koh, W. L., Steers. R. M., and Terborg, J. R.,1995. The Effect of Transformational Leadership on Attitudes and Student Performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 319-333
- Kousez, M. James & Barry Z. Posner, 2004. *Leadhersip The Challenge: Tantangan kepemimpinan*. Erlangga, Jakarta.
- Kotter Jhon, P. James L, Heskett, 1992. *Corporate Culture and Performance*, The Free Press, New York.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 1999, Keputusan Kepala LAN No. 589/IX/6/Y/99 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2002 *Organizational Behaviour. A Modrn Behavioral Approach to Management*, Mc Graw Hill Book Company, San Fransisco.
- Lowe, K.B. Kroeck, K,G. & Sivasubramaniam, N. 2006. Effectiveness correlates of Transformational and Transactional leadership: A Meta-Analytic Review of The MLQ Literatue. *The Leadership Quarterly*.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.Jakarta.
- Mangkunegara , Anwar Prabu . 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Manulang, M., 2001, *Manajemen Personalialia*, Akasara Baru, Jakarta.
- Marno & Supriyatmo, Tryo. 2008. *Managemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Refika Aditama Bandung.
- Marselius Sampe Tondok dan Rita Andarika (2004). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Psyche*. Vol 1 No 1 ,Desember 2004
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

- Martoyo, Susilo, 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Maxwell, Jhon C. 1995. Mengembangkan kepemimpinan didalam diri anda. (Terjemahan). Binarupa Aksara Jakarta.
- Munandar, 2001. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta
- Mustopadidja, 2008. Beberapa Dimensi dan Dinamika Kepemimpinan Abad 21 online at [www.Mustop.com](http://www.Mustop.com)
- Mutitana, Domi, C, Poltak Manurung, Sudarsono, 1992. Manajemen Personalialia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nanus, B. 1992 . Visionary Leadership : Creating a compelling Sence Of Direction For Your Organization, Jossey-Bas Publishers, San Fransisco
- Nawawi, Hadari, & Martini Hadari, 2004. Kepemimpinan yang efektif, Gajah Mada, University Press, Yogyakarta.
- Nazir, 1999. Metode Penelitian. Gramedia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 1991. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumberdaya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ndraha, 1999, Teori Budaya Organisasi, Institute Ilmu Pemerintahan. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008 kepemimpinan Birokrasi. CV. Alfabeta, Bandung
- Pawar, B.S., dan Eastman, K.K. 1997. The nature and Implications of Contextual Influences on Transformational Leadership: A Conceptual Examination. Academy of Management Review, 22 (1): 80-109.
- Pinder, Craig C. 1998. Work Motivation In Organizational Behavior, Second Edition, Amazone.
- Podssakoff, P. M., Mackenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. 2000 Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' trust in Leader, Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviors. The Leadership Quarterly.
- Popper, Micha & Eliav Sakkai, 1994. Significant Behavior Of Transactional Leadership.
- Prawirosentoso, Suyadi, 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

- Prijodarminto, Soegeng, 1993. Pegawai Negeri Sipil, Posisi, Pengelolaan dan Pembinaan, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Rafferty, Alannah, E., & Griffin, Mark, A. 2004. Sub Variabelons of Transformational Leadership : Conceptual and Empirical Extensions. The Leadership Quarterly.
- Rasyid, Ryaas ,Muhammad. 2002. Makna Pemerintahan: Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan PT. Yarsif Watampone Jakarta.
- Rasyid, Ryaas, 2003, Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Orde Baru , di Download hari : <http://www.geocities.com>.
- Rivai, Veithzal, 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : PT. Raja Grafindon Persada.
- Rivai, veithzal dan Basri, 2005. . Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, PT. Mancajaya cemerlang ,Jakarta.
- Rukamana, Nana, 2007. Etika kepemimpinan perspektif agama dan moral. Alfabeta, Bandung.
- Ruky, Ahmad S. 2004 Sistem Manajemen Kinerja, PT Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso Purbaya Budi dan Ashari, 2004. Analisis statistic dengan Microsoft Exel dan SPSS, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2000. Research Methods for Business: A Skill Building Approach. Third Edition, John Willey & Sons, Inc. New York.
- Siagian, P. sondang, 2004. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sihotang, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT, Pradnya Paramita, Jakarta
- Sikula, Andrew F, 1981. Personnel Administration and Human Resources Management, John Wiley and Sons, New York.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YPKN, Yogyakarta
- Simanjuntak, G, 2005 , Produktivitas, Pengertian dan Ruang Linkup, Prisma , Jakarta
- Singaribun, Masri dan Sofian Effendi, 1995. Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Singaribum, M. & Efendi S, 1995. Metode Penelitian Survey. LP3S. Jakarta

- Sinambela, Lijan Poltak, 2006. Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Solimun (2003). *Struktural equation Modeling LISREL dan AMOS*. Malang; Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Spear, L (Ed), 1995. Reflection On Leadership: How Robert Greenleaf's Theory Of Servant-Leadership Influenced To Day's Top management Thinkers, John Wiley & Sons, New York
- Stogdill, Ralph M, 1974. Handbook Of Leader Leadership , Collier Mac Millan Publishers, London
- Stoner, James, A.F. 1996. Manajemen PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.
- Sudriamunawar, Haryono, 2006. Pengantar study Administrasi Pembangunan, Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2004. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ke 6. Bandung. ALFABETA.
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Sukotjo Muljo 2000, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi perilaku Kepemimpinan di Dinas P dan K Kabupaten Situbondo)
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Supranto, J. 1997, Metode Riset. Rineka Cipta Jakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Mpirika* Vol . 15. No 2. Hal: 116-138.
- Syafi'ie, Kencana Inu, dkk. 2003. Kepemimpinan pemerintah Indonesia, PT. Refika Aditama, Bandung
- Syarifuddin Zainal dan Hesel Nugis Tengkelasun, 2004, Kinerja Organisasi Publik, YAPPI, Yogyakarta.
- Suwatno. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Jakarta
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.



- Toha Mifta, 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Thomas Stefanus Kaihatu & Wahyu Astjarjo Rini, 2007. *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran*, Studi Guru-Guru SMU di Kota Surabaya.
- Trice, H.M., & Beyer, JM :1993. *The Cultures Of Work Organization*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (2004). *The Influence of the Transformasional Leader*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (4).
- Usman, Husaini, 2006. *Managemen : Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara
- Wahjosumidjo, 2006, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Yadi Haryadi' 2003,: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Persepsi Karyawan Bank BTN Jawa Timur)*
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Terjemahan). Prenhallindo, Jakarta
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Managemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Zaccora, S.J. Kemp. C and bader, P. 2004. "Leader traits and Attributes", In Antonakis, J. Cainciolo, A.T and Sternberg, R.J. (Eds). *The Nature of Leadership*, Sage Publications, Thousand Oaks.

## Lampiran : Angket Penelitian

### A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu/sdr untuk mengisi seluruh pernyataan yang ada dengan sejujur-jujurnya.
2. Beri tanda ceklist (√) pada salah satupilihan jawaban yang bapak/ibu/sdr paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Ada lima alternatif jawaban yang disediakan (kategori Likert),

Yaitu :

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS)        | (5) |
| b. Setuju (S)                | (4) |
| c. Netral (N)                | (3) |
| d. Tidak Setuju (TS)         | (2) |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | (1) |
3. Seluruh jawaban yang bapak/ibu/sdr berikan dianggap benar dan terjamin kerahasiannya
  4. Instrumen berupa cklist ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata, tidak untuk yang lain.

### B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Nama/kode resp. :.....
- b. Umur :.....tahun
- c. Pendidikan terakhir :.....
- d. Gol/pangkat :.....

e. Masa Kerja :.....tahun

### BAGIAN I

#### **Kepimpinan Transformasional ( $X_1$ )**

Petunjuk pengisian

1. Bagian ini mengandung sejumlah pernyataan untuk kepemimpinan transformasional pada instansi / unit kerja dalam lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kab. Konawe tempat Bapak / ibu bekerja saat ini
2. berilah tanda silang (X) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling tepat dengan skor pilihan

1 = sangat Tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = Netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju

#### **A. Attributed charisma (karisma)**

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam mengkomunikasikan visi dinas Pendidikan Kab. Konawe kepada bawahan	1 2 3 4 5
2.	Pimpinan memiliki kemampuan menumbuhkan kepercayaan bawahan & membina hubungan baik dengan bawahan.	1 2 3 4 5
3.	Pimpinan memiliki kemampuan memotivasi bawahan dalam menjalankan tugasnya setiap hari.	1 2 3 4 5

#### **B. Idealized Influence (pengaruh Idealisme)**

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pimpinan memiliki komunikasi langsung dengan bawahan dengan menekankan pentingnya menjaga nilai-nilai etika dan moral dalam bekerja.	1 2 3 4 5
2.	Pimpinan tidak memiliki keyakinan yang kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya.	1 2 3 4 5
3.	Pimpinan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuannya dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat.	1 2 3 4 5

### C. Inspirational motivation (motivasi inspiratif)

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pimpinan mampu membangkitkan antusiasme bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok.	1 2 3 4 5
2.	Pimpinan mampu menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap tugas yang diembannya.	1 2 3 4 5
3.	Pimpinan memiliki kemampuan dalam menyampaikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana dan jelas	1 2 3 4 5

### D. Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pimpinan memiliki kemampuan mengembangkan rasionalitas, maupun kreativitas kerja bawahan.	1 2 3 4 5
2.	Pimpinan tidak memiliki kemampuan mendorong bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dalam bekerja.	1 2 3 4 5
3.	Pimpinan melibatkan bawahan secara bersama-sama dalam pemecahan masalah yang dihadapi.	1 2 3 4 5

### E. Individualized consideration (pertimbangan Individu)

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Kemampuan pimpinan menumbuhkan percaya diri para bawahannya dalam menjalankan tugas.	1 2 3 4 5
2.	Pemimpin mampu menumbuhkan percaya diri bawahannya melalui tingkah laku.	1 2 3 4 5
3.	Pemimpin mampu menumbuhkan percaya diri bawahannya terhadap tugas-tugas yang diemban.	1 2 3 4 5

**Bagian II**  
**Kepemimpinan Transaksional (X<sub>2</sub>)**

Petunjuk pengisian

1. bagian ini mengandung sejumlah pernyataan untuk kepemimpinan transaksional pada instansi / unit kerja dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kab. Konawe tempat Bapak / ibu bekerja saat ini
2. berilah tanda silang (X) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling tepat dengan skor pilihan

1 = sangat Tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = Netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju

**A. Contingent Reward**

No.	Pertanyaan	Skor Pilihan				
1.	Jenis imbalan yang diberikan oleh pimpinan sesuai hasil kerja bawahan.	1	2	3	4	5
2	Pimpinan memberikan imbalan jika hasil kerja bawahan memenuhi target.	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan memberikan imbalan sesuai dengan waktu yang telah disepakati	1	2	3	4	5

**B. Management by exception active**

No.	Pertanyaan	Skor Pilihan				
1.	Prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan pimpinan jelas bagi bawahan.	1	2	3	4	5
2	Pimpinan tidak memberikan bimbingan pada bawahan dalam bekerja.	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan memberikan pengawasan agar bawahan terhindar dari berbagai kesalahan dalam bekerja	1	2	3	4	5

**C. Management by exception passive**

No.	Pertanyaan	Skor Pilihan				
1.	Pimpinan mengadakan pertemuan dengan bawahan untuk membahas masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja	1	2	3	4	5

2	Pimpinan tidak melakukan intervensi bila masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja memburuk	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan memberikan bimbingan kepada bawahan yang mengalami kegagalan dalam bekerja	1	2	3	4	5

### **BAGIAN III**

#### **Motivasi Kerja (Y1)**

##### **Petunjuk Pengisian**

1. Bagian ini mengandung sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk motivasi kerja pada instansi/unit kerja dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kab. Konawe tempat Bapak/Ibu bekerja saat ini
2. Berilah tanda silang (X) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling tepat dengan skor pilihan  
1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

##### **A. Motif (Y1.1 )**

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Hasil kerja yang diperoleh memenuhi kebutuhan keluarga akan sandang /pangan	1	2	3	4	5
2	Adanya perlindungan apabila terjadi kecelakaan	1	2	3	4	5
3.	Terwujudnya rasa tidak aman/nyaman dalam Bekerja	1	2	3	4	5
4	Adanya penghargaan diri dari pimpinan dan teman sekerja					

##### **B. Harapan/EXpectancy ( Y1.2)**

No.	Pertanyaan	Skor pilihan
1.	Adanya kesempatan dipromosikan oleh pimpinan berdasarkan prestasi kerja	1 2 3 4 5
2.	Adanya kesempatan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui diklat	1 2 3 4 5
3.	Terjadinya hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan	1 2 3 4 5
4.	.Terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara teman sekerja dalam melaksanakan tugas	1 2 3 4 5

**C. Insentif / incentive ( Y1.3)**

No.	Pertanyaan	Skor Pilihan
1.	Pemberian honor tambahan berdasarkan kinerja bawahan	1 2 3 4 5
2.	Pemberian hadiah/bonus atas kinerja bawahan	1 2 3 4 5
3.	Pimpinan tidak memberikan penghargaan yang layak atas kinerja bawahan	1 2 3 4 5

### **BAGIAN III**

#### **Kinerja (Y2)**

##### **Petunjuk Pengisian**

1. Bagian ini mengandung sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk kinerja pada instansi/unit kerja dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kab. Konawe tempat Bapak/Ibu bekerja saat ini
2. Berilah tanda silang (X) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling tepat dengan skor pilihan  
1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

##### **A. Kualitas kerja**

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pegawai mampu mencapai kualitas hasil pekerjaan yang sesuai standar pimpinan	1 2 3 4 5
2.	Pegawai tidak pernah menyalahi prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan yang ditetapkan.	1 2 3 4 5
3.	Pegawai tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas mutu hasil pekerjaan	1 2 3 4 5

##### **B. Kuantitas Kerja**

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai volume kerja yang ditetapkan oleh pimpinan.	1 2 3 4 5
2.	Pegawai mampu menggunakan berbagai fasilitas/sarana pelaksanaan tugas sesuai standar yang diharapkan pimpinan.	1 2 3 4 5
3.	Pegawai tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas pencapaian volume hasil kerja.	1 2 3 4 5



### C. Ketetapan waktu

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pegawai tepat waktu dalam memulai pekerjaan /tugas	1 2 3 4 5
2.	Pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.	1 2 3 4 5
3.	Pegawai tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas keterlambatan penyelesaian tugas.	1 2 3 4 5

### D, Kemandirian kerja

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pegawai tidak selalu membutuhkan pertolongan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	1 2 3 4 5
2.	Pegawai kadang-kadang membutuhkan bimbingan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.	1 2 3 4 5
3.	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan dari siapapun.	1 2 3 4 5

### E. Hubungan Individual

No.	Pernyataan	Skor Pilihan
1.	Pegawai percaya diri dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab.	1 2 3 4 5
2.	Pegawai tidak menginginkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.	1 2 3 4 5
3.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan sekerja.	1 2 3 4 5

	<b>Nama Peneliti, Judul, Tahun</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan / Perbedaan</b>
1.	Bernard M. Bass dan Avolio (2003) dengan judul :“Predicting Unit Perorfomance by Assessing Transformational and Transacsional Leadership”	Kontribusi/peran terbesar atas pembentukan variabel gaya kepemimpinan transfor masional adalah <i>individualized consideration</i> , sedangkan yg terendah adalah <i>intellectual stimulation</i> . sedangkan pada kepemimpinan transaksional, peran/kontribusi yg terbesar adalah <i>management by exeception passive &amp; yg terendah manage – ment by exception active</i> .	<p><b>Persamaan:</b> Ke dua penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan trans Formasional &amp; transaksional</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu menggunakan analisis SEM, pd usulan penelitian ini adalah <i>path analysis</i></p> <p>Pada penelitian ini ada tambahan variarbel sikap kerja, dan variabel kinerja</p>
2	Joong Ho Ahn: The Effect Of Cio,s Transformational Leadership On Emporment And Leadership Perfomance : An Analysis Using Structural Equational Modeling ( SEM )	Kontribusi/peran terbesar atas pemben -tukan variabel gaya kepemimpinan transfr masional adalah <i>idealized attributed</i> , sedangkan yg terendah adalah <i>intellectual stimu lation</i> . Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan & kinerja pemimpin	<p><b>Persamaan</b> Ke dua penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional.</p> <p><b>Perbedaan</b> Penelitian terdahulu menggunakan analisis SEM, pada penelitian ini dengan analisis <i>path analysis</i></p> <p>Pada penelitian ini bertambah variabel yakni variabel gaya kepemimpinan transaksional, variabel sikap kerja dan variabel</p>

3	<p>Thomas Stefanus Kaihatu &amp; Wahyu Astjarjo, kepemimpinan Transformasional &amp; pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi &amp; Perilaku Ekstra Peran: Studi Pd Guru-Guru Di Kota Surabaya, 2007</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, sedangkan pada perilaku ekstra berpengaruh negatif</p>	<p>kinerja.</p> <p><b>Persamaan</b>  Penelitian Thomas Stefanus dan usulan Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional .</p> <p><b>Perbedaan</b>  Penelitian Thomas Stefanus di analisis dengan SEM, sedangkan penelitian ini akan di analisis dengan path analysis</p> <p>Pada penelitian ini ada tambahan Variabel yakni variabel kepemimpinan transformasional motivasi kerja dan variabel kinerja.</p>
4	<p>Irina Aurama, Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Laissez faire Terhadap tingkat Kepuasan kerja staf puskesmas di kabupaten Bekasi, 2006</p>	<p>Bahwa mayoritas kepala puskesmas menampilkan kepemimpinan transformasional yg dikombinasikan dengan kepemimpinan transaksional. Ada hubungan yang bermakna antara dimensi attributedcharismatik dari kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja staf puskesmas, dan dimensi ini</p>	<p><b>Persamaan</b>  Penelitian Irina Aurama dan penelitian ini sama-sama mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional</p> <p><b>Perbedaan</b>  Penelitian Irina Aurama, menggunakan analisis dengan uji Chi Square dan uji korelasi sederhana, sedangkan pada penelitian ini adalah menggunakan <i>path analysis</i></p> <p>Pada penelitian ini ada tambahan variabel motivasi</p>

5	<p>IisTorisa Utami Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Karyawan Pada PT Trade Servistama- Indonesia , 2004</p>	<p>mampu eningkatkan kepuasan kerja staf puskesmas</p> <p>bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Trade Servistama Indonesia.</p>	<p>kerja dan kinerja serta obyek penelitian yang berbeda</p> <p><b>Persamaan</b> Penelitian Iis Torisa dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja</p> <p><b>Perbedaan</b> Penelitian Iis Torisa di analisis dengan , korelasi <i>Product Moment</i> dan <i>Alpha Cronbach</i> sedangkan penelitian ini dianalisis dengan <i>path analysis</i></p> <p>Demikian juga dalam penelitian ini ada variabel lain/tambahan yakni Variabel kepemimpinan transaksional, kinerja serta obyek atau lokasi yang berbeda.</p>
6	<p>John D. Politis (2004) yang berjudul: <i>“Transformational and Transactional Leadership Predictors of the Stimulant Determinants to Creativity in Organizational Work Environments”</i></p>	<p>Hasil temuan dalam penelitiannya bahwa kontribusi atau peran yang terbesar atas pembentukan variable gaya kepemimpinan transaksional adalah imbalan kontingensi; (2) kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Determinants to</i></p>	<p><b>Persamaan</b> Pengukuran indikator variable gaya kepemimpinan transaksional dengan menggunakan dimensi dimensi yaitu: <i>contingent reward, active management by exception, and passive management by exception</i></p> <p><b>Perbedaan</b> Penelitian terdahulu pengukuran kepemimpinan transformasional</p>

		<p><i>Creativity in Organizational Work Environments.</i></p>	<p>menggunakan 3 dimensi, sedangkan pd penelitian ini 5 dimensi</p> <p>Analisis yg digunakan oleh J.D. Politis adalah SEM, pd penelitian ini adalah <i>Path Analysis</i> , serta obyek penelitian yg berbeda</p> <p><b>Persamaan</b> Penelitian terdahulu dan peneltian ini sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, transaksional dan kinerja</p> <p><b>Perbedaan</b> Pada penelitian ini bertambah variabel motivasi kerja</p> <p>Penelitian Yadi Haryadi dianalisis dgn regresi berganda, pd peneltian ini dianalisis dgn path analysis, demikian juga berbeda obyek penelitian</p> <p><b>Persamaan</b> Penelitian Andrian dan penelitian ini sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, transaksional dan kinerja</p> <p><b>Perbedaan</b> Pada penelitian ini ada tambahahan variabel yakni variabel motivasi kerja.</p> <p>Penelitian Andrian dianalisis dengan regresi dan korelasi <i>product moment</i>, penelitian ini</p>
7.	<p>Yadi Haryadi (2003), dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Persepsi Karyawan Bank BTN Jawa Timur)"</p>	<p>terdapat pengaruh secara stimulant yang signifikan dari variabel-variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan komitmen kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan</b> Penelitian terdahulu dan peneltian ini sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, transaksional dan kinerja</p> <p><b>Perbedaan</b> Pada penelitian ini bertambah variabel motivasi kerja</p> <p>Penelitian Yadi Haryadi dianalisis dgn regresi berganda, pd peneltian ini dianalisis dgn path analysis, demikian juga berbeda obyek penelitian</p>
8.	<p>Andrian (2002), dengan judul: "Hubungan Persepsi Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan Kantor Bank Indonesia (KBI) Pontianak"</p>	<p>terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama-sama dengan kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi perilaku</p>	<p><b>Persamaan</b> Penelitian Andrian dan penelitian ini sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, transaksional dan kinerja</p> <p><b>Perbedaan</b> Pada penelitian ini ada tambahahan variabel yakni variabel motivasi kerja.</p> <p>Penelitian Andrian dianalisis dengan regresi dan korelasi <i>product moment</i>, penelitian ini</p>

9.	Sukotjo Muljo (2000), dengan judul penelitian: "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi perilaku Kepemimpinan di Dinas P dan K Kabupaten Situbondo	<p>kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan.</p> <p>Hasil penelitian (1). Perilaku kepemimpinan transaksional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) Perilaku kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada kinerja pegawai</p>	<p>dianalisis dengan <i>path analysis</i>, demikian juga obyek penelitian berbeda</p> <p><b>Persamaan</b> Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, transaksional dan kinerja</p> <p><b>Perbedaan</b> Analisis yang digunakan Sukotjo Muljo adalah regresi berganda, pada penelitian ini dianalisis dengan <i>path analysis</i>, demikian juga berbeda obyek penelitian</p>
10	Dormeyer (2003), dengan judul: "A study about leadership style and the organization a climate at the Swedish civil Aviation administration in malmo Sturup"	<p>Hasil penelitian ini adalah Tipe kepemimpinan transaksional yang memiliki komponen <i>management by exception active</i> menunjukkan korelasi yang paling signifikan</p>	<p><b>Persamaan</b> Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional</p> <p><b>Perbedaan</b> Pada penelitian ini bertambah variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja</p> <p>Penelitian Dormeyer</p>

11.	<p>Marselius Sampe Tondok dan Rita Andarika (2004) dengan judul: "Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan"</p>	<p>terhadap 4 iklim organisasi yang terdiri dari: <i>ideal support, liveness, playfulness, and conflict</i></p> <p>Marselius Sampe Tondok dan Rita Andarika (2004) dengan judul: "Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan"</p>	<p>dianalisis dng analisis faktor, penelitian ini dianalisis dengan path analysis, dan obyek penelitian yang berbeda</p> <p><b>Persamaan</b>  Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional</p> <p><b>Perbedaan</b>  Penelitian ini bertambah variabel motivasi kerja dan kinerja</p> <p>Penelitian Marselius dianalisis dengan SEM, penelitian ini dengan path analysis dan obyek penelitian yang berbeda</p>
-----	---	---	--

